

Tilburg University

Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt

Muffels, R.J.A.

Published in:
Tijdschrift voor Politieke Economie Digitaal

Publication date:
2013

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Muffels, R. J. A. (2013). Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Politieke Economie Digitaal*, 7(4), 79-99.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt

Ruud Muffels

In dit artikel bespreken we de economische en sociale gevolgen van flexibilisering en maken we een vergelijking met andere landen in Europa. De resultaten van de analyses laten een afnemende mobiliteit van flexwerk naar reguliere banen zien waardoor de toegang tot de arbeidsmarkt en werkzekerheid wordt belemmerd. De algemene conclusie is dat flexibilisering vraagt om instituties voor werkzekerheid in plaats van baanzekerheid

1 Inleiding

In Nederland is de flexibilisering van de arbeidsrelatie de laatste tien jaar snel voortgeschreden. Nederland is nu na Polen, Spanje en Portugal het land met de grootste flexibele schil. De flexibilisering van de arbeidsrelatie heeft het aanpassingsvermogen van de economie verbeterd maar heeft door imperfecties op de arbeidsmarkt ook geleid tot verminderde inkomen- en werkzekerheid. Dat ligt vooral aan de verminderde kansen op doorstroom naar banen die zekerheid bieden. In het politieke debat staat de relatie met het ontslagrecht centraal. Minstens zo belangrijk is echter de transitie naar werkzekerheid. Dit essay gaat in op de economische en sociale gevolgen van flexibilisering en maakt de vergelijking met andere landen in Europa. De focus van het essay ligt bij de toegang tot de arbeidsmarkt en het vinden van werkzekerheid. Het essay eindigt met de conclusie dat flexibilisering vraagt om instituties voor werkzekerheid in plaats van baanzekerheid.

De flexibele schil als buffer. Tegen de achtergrond van de Eurocrisis staat het ontslagrecht centraal in het politieke debat over de flexibilisering van de arbeidsmarkt. De redenering is dat een te strikte ontslagbescherming het aanpassingsvermogen aan de snelle verandering in de internationale economie belemmert. Gezien deze belemmering moet de flexibele schil van de arbeidsmarkt in dit aanpassingsvermogen voorzien. De flexibele schil van de arbeidsmarkt werkt met name in landen met een sterk verschil in bescherming voor vaste en tijdelijke banen als een buffer tegen de gevolgen van de crisis (OESO 2010). In Nederland zijn het de uitzendwerkers, de tijdelijke werknemers en de zzp'ers geweest welke die bufferrol hebben vervuld.

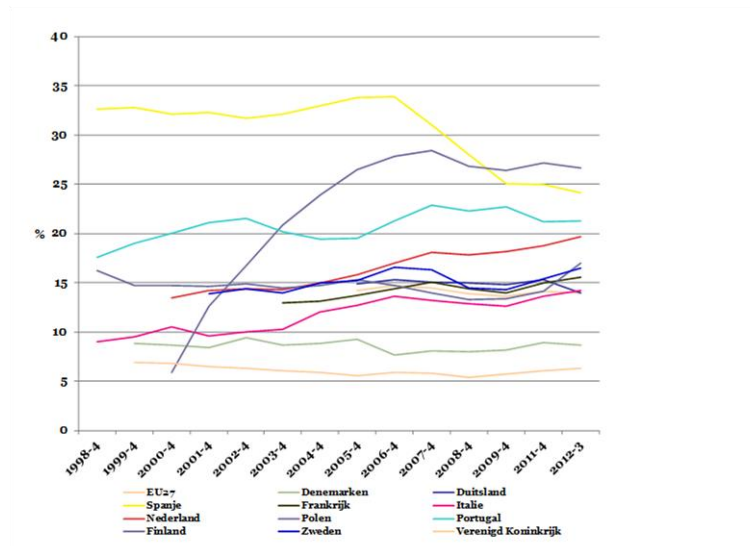
De groei van de werkgelegenheid in Nederland is de afgelopen jaren voor het grootste deel voor rekening gekomen van flexibele arbeidskrachten. Dat was mogelijk door een soepele regelgeving voor flexibel werk (Ministerie van SZW 2011). Voor een op de twee jongeren is thans de eerste baan een flexibele baan. Flexibele banen hebben voor een lagere werkloosheid gezorgd dan zonder dit soort banen het geval was geweest (Euwals 2011). Daar staat in de regel tegenover dat flexwerkers het eerste afvloeien in een recessie en dat de werkloosheid tijdens een crisis sterk kan oplopen zoals dat in Spanje het geval is. In Nederland is dat slechts in bescheiden mate gebeurd vooral doordat bedrijven hun vaste personeel lange tijd hebben vastgehouden. Bedrijven hebben zich tijdens de crisis aangepast door een geringer beroep te doen op flexibele werknemers en zzp'ers.

Overigens vindt aanpassing ook plaats door interne flexibiliteit zoals in het geval van flexibele werktijdregelingen, uittredingsregelingen en flexibele beloningssystemen. Duitsland maakt van oudsher gebruik van regelingen voor werktijdverkorting. Deze hebben in de crisis als een belangrijke buffer gewerkt om de werkloosheid stabiel te houden. In Engeland waar de ontslagbescherming gering is, heeft de loonflexibiliteit als buffer gewerkt en zijn veel mensen werkloos geworden. In Denemarken en ook in andere Scandinavische landen heeft het actieve arbeidsmarktbeleid in combinatie met het genereuze uitkeringssysteem de bufferrol vervuld.

De arbeidsmarkt flexibiliseert in rap tempo. Op dit moment verricht ongeveer een op de drie werknemers in Nederland flexibele arbeid. De groei van flexwerkers in Nederland is in vergelijking met het buitenland opvallend te noemen. Figuur 1 toont op basis van het Europese Labour Force Survey de ontwikkeling in tijdelijke arbeid (tijdelijke banen, uitzend- en oproepbanen) tussen het vierde kwartaal van 1998 en het derde kwartaal van 2012 voor een aantal Europese landen.

Het beeld van verandering in Europa is divers. Voor de EU als geheel is het aandeel van flexibele arbeid in de crisis stabiel gebleven. In veel landen waaronder Nederland, Frankrijk, Finland, Zweden, Italië en Polen is het aandeel sterk gestegen gedurende de crisis, terwijl het vooral in Spanje en Portugal is gedaald. In het Verenigd Koninkrijk met weinig flexibele arbeid is het aandeel redelijk stabiel gebleven. In Denemarken stijgt het aanvankelijk maar daalt het weer licht vanaf het vierde kwartaal van 2011. Zowel Denemarken als het Verenigd Koninkrijk kenmerken zich door een combinatie van een kleine flexibele schil, een flexibele arbeidsmarkt met weinig ontslagbescherming en een hoge arbeidsmobiliteit. De daling in Spanje is vooral het gevolg van de economische neergang in combinatie met het effect van een strengere wetgeving ten aanzien van de bescherming van tijdelijke arbeid. Opvallend is de stijging in Zweden en Frankrijk na 2010 na een aanvankelijke daling aan het begin van de crisis. Frankrijk kent een lage mobiliteit en van oudsher een strenge wetgeving voor zowel vaste als tijdelijke contracten. Zweden heeft ondanks een behoorlijke mate van ontslagbescherming toch een betrekkelijk hoge flexibiliteit vanwege relatief lage ontslagvergoedingen.

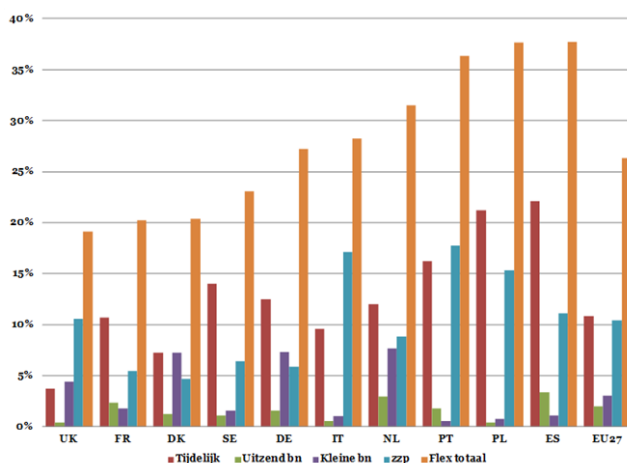
Figuur 1 Ontwikkeling aandeel flexibele arbeid (tijdelijk contract, oproep, uitzend) in tien Europese landen, EU LFS 1998-2012



Bron: Eurostat Database, September 2012.

Figuur 2 laat de omvang van de flexibele schil zien net voor de crisis in 2008 voor dezelfde landen als in Figuur 1. De omvang van de flexibele schil is op drie landen na het grootst in Nederland, groter dan in Duitsland, Frankrijk, Zweden, het Verenigd Koninkrijk of Denemarken. Vooral het aantal kleine banen en uitzendbanen is relatief groot. In vergelijking met Duitsland, Frankrijk, Denemarken en Zweden is ook het aandeel zzp'ers groot maar in vergelijking met Groot-Brittannië en veel Zuidelijke landen is het aandeel daarvan kleiner.

Figuur 2 Omvang van flexibele schil in enkele Europese landen in 2008



Bron: Europese Labour Force Survey 2008, eigen bewerking.

De kans op een flexibele baan is groter voor bepaalde groepen. De kans op een flexibele baan verschilt nogal tussen bepaalde bevolkingsgroepen. De vraag is of die kans ook verschilt tussen landen. Om dat te onderzoeken hebben we gebruik gemaakt van de European Labour Force Survey en geschat wat de kans is om in een flexibele baan te werken. Die schatting is gemaakt op basis van gegevens uit 2008 voor tien landen (dezelfde als in Figuur 2).¹ Gecorrigeerd voor verschillen in de bevolkingssamenstelling tussen de landen is de kans om in een flexibele baan te werken in Nederland na Spanje het grootst en in Denemarken het kleinst. De kans om in een flexibele baan te werken is in Nederland groter voor jongeren, vrouwen en laagopgeleiden. Onder jongeren zijn het vaak ook studenten die een dergelijke baan hebben. Daarnaast is de kans op een flexibele baan groot bij zowel laaggeschoolde als hooggeschoolde beroepen (wetgeving, wetenschap). Dat is ook het geval in andere landen zij het dat er naar beroep en sector wel verschillen zijn. Een flexibele baan komt het meest voor in de agrarische sector gevolgd door de publieke sector en de dienstverlening en het minst in de industrie. Daarnaast zien we flexibele arbeid vooral in kleine bedrijven.

Tabel 1 Kans om te werken in een flexbaan (tijdelijke baan, uitzendbaan, kleine baan, zzp) vergeleken met het werken in een vaste baan (ordered logit model)

	Nederland	10 landen
	Beta	Beta
Leeftijd	-0,188***	-0,180***
Leeftijd kwadraat	0,002***	0,002***
Geslacht (1=man; 2=vrouw)	0,358***	0,055***
Student tot 35 jaar	0,374***	0,973***
Burgerlijke staat (Ref.=Gehuwd)		
Ongehuwd	0,055	0,059***
Gescheiden-verweduwd	0,034	-0,041***
Afkomst		
Westerse immigrant	0,397***	0,004
Niet-westerse immigrant	0,348***	0,237***
Bedrijfsgrootte (Ref. 11-49 werknemers)		
Bedrijf tot en met 10 werknemers	1,877***	1,530***
Bedrijf groter dan 49 werknemers	-0,146***	-0,333***

¹ De kans op een flexbaan is geschat met behulp van een ordered logit model op de vier typen van flexbanen, zowel voor Nederland apart als voor alle tien landen tezamen met landendummies. Het model bevat de variabelen die volgens de literatuur samenhangen met flexwerk zoals sector, beroep, bedrijfsgrootte, leeftijd, geslacht, burgerlijke staat en dergelijke.

Tabel 1 (vervolg) Kans om te werken in een flexbaan (tijdelijke baan, uitzendbaan, kleine baan, zzp) vergeleken met het werken in een vaste baan (ordered logit model)

	Nederland	10 landen
	Beta	Beta
Beroep (Ref. Militaire beroepen)		
Wetgeving, wetenschap	1,376***	0,686***
Technisch beroep	1,103***	0,156***
Dienstverlenend beroep	1,261***	-0,130***
Geschoold agrarisch beroep	-0,194	1,770***
Elementair of laaggeschoold beroep	1,926***	0,333***
Sector (Ref. Landbouw)		
Industrie	-1,380***	-0,827***
Dienstverlening	-1,364***	-0,637***
Publieke sector	-1,493***	-0,771***
Opleiding (Ref. Middelbaar)		
Lage opleiding	0,087***	0,092***
Hoge opleiding	-0,110***	-0,054***
Type training laatste 4wk (Ref. Geen training)		
Baan gerelateerde training	-0,249***	-0,102***
Algemene training	0,239***	-0,166***
Land (Ref. Verenigd Koninkrijk)		
Duitsland		0,485***
Nederland		0,567***
Frankrijk		-0,022
Spanje		0,824***
Italië		0,591***
Portugal		0,449***
Polen		0,864***
Denemarken		-0,018
Zweden		0,165***
Constanten		
Tijdelijk contract	-1,536***	-1,925***
Uitzendbaan	-0,643**	-0,892***
Kleine deeltijdbaan	-0,403	-0,747***
Zelfstandige zonder personeel (zzp)	0,597**	-0,455***
R ²	0,14	0,159
N	45120	756104

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

Bron: EU Labour Force Survey, 2008.

Flexwerkers krijgen in Nederland minder bedrijfsspecifieke training dan vaste werknemers maar wel meer algemene training. In de andere landen krijgen flexwerkers ook minder algemene training. Het standaard idee is dat er een afruil is tussen de flexibiliteit van het contract en de trainingsparticipatie (Arumpalam en Booth 1998; Booth et al. 2002). Gegevens uit het schoolverlateronderzoek bevestigen dat een dergelijke afruil bestaat (Cörvers et al. 2011). Ook in een recente studie door Fouarge et al. (2012) wordt diezelfde conclusie getrokken. Er wordt minder geïnvesteerd in de training van flexwerkers dan in die van vaste werknemers. Een grotere flexibele schil heeft daarmee een negatieve invloed op de productiviteit. De analyse laat voorts zien dat de verschillen tussen groepen binnen landen belangrijker zijn dan de verschillen tussen landen.

2 Flexibilisering en arbeidsmobiliteit

In verband met de toename van flexibele arbeid is een belangrijk economisch vraagstuk wat de invloed daarvan is op de arbeidsmobiliteit. De arbeidsmobiliteit is zowel via herschikking van werknemers tussen productieve en minder productieve bedrijven als door een betere aansluiting tussen de arbeidsvaardigheden van een werknemer en de vereisten van een baan van invloed op de productiviteit. De toename van flexibele arbeid heeft invloed op de mobiliteit tussen banen en op de uittreding- en (her)intredingsmobiliteit.

Arbidsmobiliteit en de toegang tot de arbeidsmarkt. De toename van de flexibele schil heeft er tegengesteld toe geleid dat de arbeidsmobiliteit is toegenomen. Maar dat betreft dan vooral de mobiliteit binnen het segment van flexibele banen. De mobiliteit binnen het segment van vaste banen is eerder afgenomen. Dat ligt mede aan de vergrijzing. De mobiliteit onder oudere werknemers ligt immers lager. De aanzienlijke bescherming van het zittende personeel leidt tot verstarring. Aan de ene kant is dat omdat er te weinig prikkels zijn voor investering in menselijk kapitaal, zowel van de zijde van de werkgever als van de werknemer, en aan de andere kant vanwege de ongunstige invloed op de baanmobiliteit. Een gebrek aan mobiliteit gaat ten koste van de motivatie en de productiviteit, vooral wanneer er weinig wordt geïnvesteerd in scholing en training.

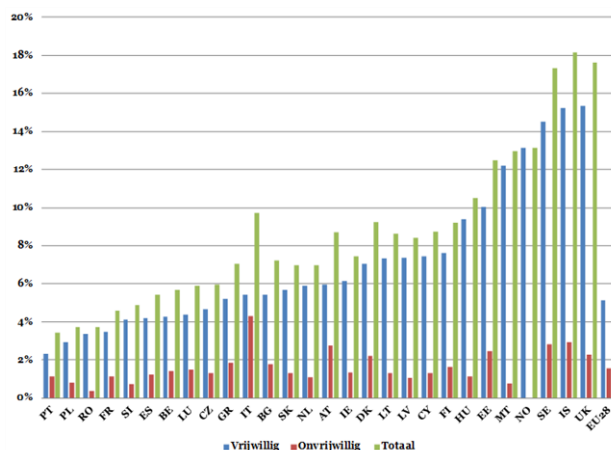
Een belangrijk aspect van mobiliteit is de doorstroom van flexibele banen naar vaste banen. Vormt de tijdelijke baan een opstapje naar een betere baan met meer zekerheid of werkt deze als een ‘werkgelegenheidsval’ waaruit men moeilijk kan ontsnappen? In het eerste geval fungeert de tijdelijke baan als een ‘*screening*’ instrument voor werkgevers met dezelfde functie als een verlengde proeftijd. Voor de werknemer is de tijdelijke baan dan onderdeel van het zoekproces om een geschikte baan te vinden. Flexibele arbeid vergroot in dat geval de toegang tot de arbeidsmarkt. In het tweede geval, wanneer er weinig doorstroming plaatsvindt naar een baan met meer werkzekerheid, vermindert flexibele arbeid de toegang tot de arbeidsmarkt. Dat geldt vooral op de lange termijn. Flexibele arbeid leidt tot

verlies van menselijk kapitaal, doordat in een flexibele baan veelal minder training wordt aangeboden. Het leidt ook tot ‘stigma’ effecten (het bekende ‘vlekje’ op het CV) omdat er voor flexibele arbeid een vrij groot risico is op herhaalde werkloosheid. In dat geval worden de kansen op mobiliteit naar een baan met meer werkzekerheid juist belemmerd (Olsthoorn 2011). Er zijn negatieve langetermijneffecten op de toegang tot de arbeidsmarkt vanwege geringe vooruitgang in de loopbaan en vanwege ‘littetekeneffecten’ die voortkomen uit perioden van werkloosheid en loopbaanbreuken.

Baanmobiliteit internationaal vergeleken. Beschikbare gegevens over de baanmobiliteit vertellen verschillende verhalen. OESO-cijfers laten voor Nederland een zeer lage baanmobiliteit zien, terwijl op basis van andere gegevens Nederland weliswaar lager scoort dan bijvoorbeeld Groot-Brittannië, Denemarken of Zweden, maar in Europa een middenpositie inneemt (Muffels en Dekker 2012). Dat komt overeen met het beeld op basis van cijfers over de gemiddelde duur van een baan: 10 jaar in Nederland én in Europa als geheel. Overigens zijn de verschillen in gemiddelde baanduur niet groot in Europa. In Denemarken en Groot-Brittannië, de landen met de meeste mobiliteit, is deze 7 tot 8 jaar.

Figuur 3 geeft de vrijwillige baanmobiliteit en de gedwongen baanmobiliteit bij sluiting van een bedrijf, ontslag, en het einde van een flexibel contract weer in Nederland vergeleken met andere landen in Europa. De cijfers zijn gebaseerd op Eurostat-gegevens en ontleend aan de *Statistics on Income and Living Conditions* (SILC) over de periode 2006-2009. De vrijwillige mobiliteit is in Nederland met 5,7 procent iets hoger dan het Europese gemiddelde dat op 5,1 procent ligt, maar een stuk lager dan in bijvoorbeeld Noorwegen of Zweden. De baanmobiliteit is het hoogst in Noorwegen, Zweden en het Verenigd Koninkrijk en het laagst in Portugal, Polen, Frankrijk en Spanje.

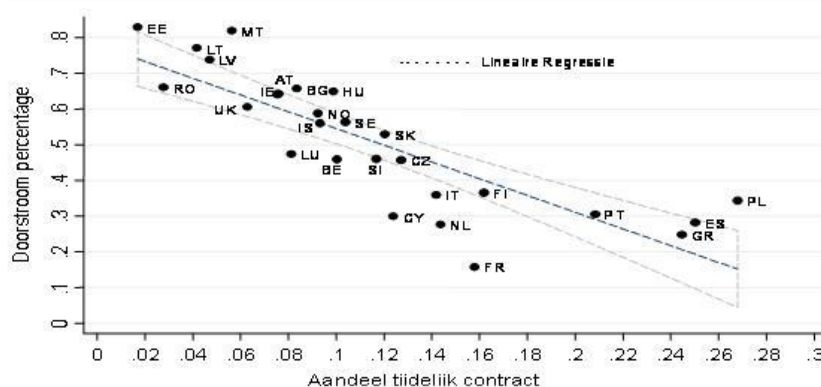
Figuur 3 Vrijwillige, onvrijwillige en totale jaarlijkse mobiliteit; bevolking 16-64 jaar met een vast contract 2006-2009



Bron: SILC 2006-2009.

Het 'honeymoon' effect en de doorstroom naar een reguliere baan. Het IMF maakte reeds in 2010 in haar World Economic Outlook gewag van de belangrijke rol die de flexibele schil vervult voor de aanpassing van de arbeidsmarkt aan economische schokken (IMF 2010). De Italiaanse econoom Boeri sprak van het 'honeymoon' effect, de combinatie van een sterke ontslagbescherming en een omvangrijke flexibele schil, dat zo typerend is voor de door tweedeling gekarakteriseerde arbeidsmarkten in Zuid-Europa maar ook voor arbeidsmarkten in Centraal Europa. De flexibele schil blijkt met name groot te zijn in landen met een sterke bescherming van *insiders*. Het dualisme in deze landen is mede in de hand gewerkt door een strengere regelgeving ten aanzien van de bescherming van vaste werknemers en een tegelijkertijd soepeler regelgeving ten aanzien van de bescherming van tijdelijke werknemers (zie OECD 2011). Het zal niet verbazen dat in duale arbeidsmarkten de baan-baan-mobiliteit gering is terwijl ook de doorstroming naar een vaste baan geringer is. In Figuur 4 wordt de relatie tussen het voorkomen van tijdelijke arbeid en de doorstroming naar een vaste baan weergegeven voor de periode 2006-2009 voor 28 Europese landen.

Figuur 4 Relatie tussen aandeel tijdelijk werk en doorstroompercentage naar vast werk in Europa, EU SILC 2006-2009



Noot: EE Estland; MT Malta; LT Lithouwen; LV Letland; Ro Roemenië; AT Oostenrijk; IE Ierland; BG Bulgarije; HU Hongarije; NO Noorwegen; SE Zweden; UK Verenigd Koninkrijk; IS IJsland; LU Luxemburg; SK Slovakije; SI Slovenië; CZ Tsjechië; IT Italië; FI Finland; CY Cyprus; NL Nederland; FR Frankrijk; PT Portugal; PL Polen; ES Spanje; GR Griekenland.

Bron: Eurostat (2012); EU SILC, longitudinale data 2006-2009.

In de Baltische staten, Malta en sommige Oost-Europese landen (Roemenië, Bulgarije, Hongarije) zien we een relatief klein aandeel flexibele arbeid en een hoge doorstroom. Groot-Brittannië en Ierland kenmerken zich met hun ongereguleerde arbeidsmarkt van oudsher door een laag aandeel flexibele arbeid en een hoge doorstroom terwijl de Scandinavische landen (Noorwegen, IJsland, Zweden) en Oostenrijk een iets hoger aandeel flexwerk combineren met eveneens een hoge doorstroom. Uit andere bronnen weten we dat Denemarken ook een

aanzienlijk hogere doorstroom kent van 42,5 procent (Berglund et al. 2009). Nederland, Cyprus en Frankrijk liggen ver van de regressielijn, hetgeen betekent dat ze sterk afwijken van het gemiddelde beeld. Het aandeel flexwerk in deze landen is lager dan in de Zuidelijke landen terwijl de doorstroom gelijk of zelfs lager is (vooral in Frankrijk) dan in de Zuidelijke landen. In Nederland is de doorstroom gemiddeld 28 procent over deze periode (drie transitie jaren), hetgeen gelijk is aan het percentage in de landen met de meeste flexibele arbeid, Spanje en Polen. Het CBS komt overigens voor Nederland tot vergelijkbare cijfers voor 2009-2010 (zie Tabel 2). Voor vrouwen en jongeren is de doorstroom hoger dan voor mannen en ouderen. Overigens gaat het hier alleen om tijdelijke contracten en niet om oproep- of uitzendcontracten waarvoor de doorstroom lager is. Volgens het LISS-panel is de doorstroom vanuit tijdelijk werk gemiddeld 28 procent maar vanuit uitzend- en oproepwerk respectievelijk slechts 15 procent en 18 procent.

Tabel 2 Doorstroom van flexibele banen naar vaste banen (2010)

	Aantal flexibel x1000	Van flexibel naar vast	Van flexibel naar niet werkend
Mannen+Vrouwen	1157	0,207	0,207
Man	562	0,222	0,180
Vrouw	597	0,194	0,231
Totaal 15 tot 25 jaar	361	0,205	0,302
Totaal 25 tot 45 jaar	566	0,198	0,143
Totaal 45 tot 65 jaar	231	0,234	0,212

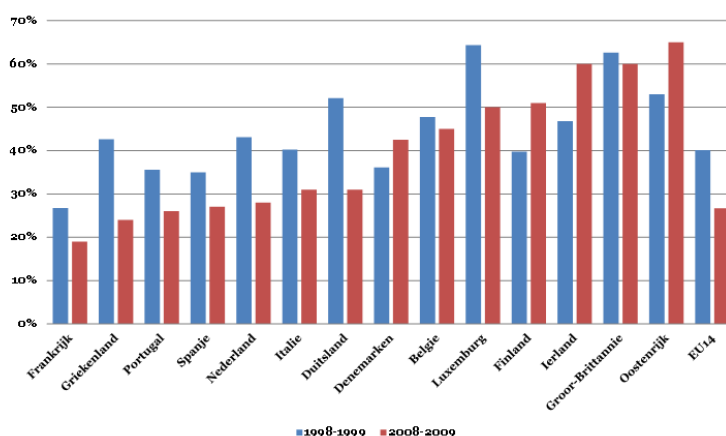
Bron: CBS Statline.

Doorstroom sterk gedaald in Nederland. De doorstroom van flexibele arbeid naar vaste arbeid is geleidelijk afgenomen in de afgelopen tien jaar, doordat werkgevers steeds minder tijdelijke banen met uitzicht op vast omzetten in vaste banen (zie Dekker et al. 2012; Muffels en Wilthagen 2011a). Heyma et al. (2010) komen op basis van eerder onderzoek tot de conclusie dat slechts een op de drie tijdelijke werknemers drie jaar of langer in een tijdelijke baan verblijft. Ook de conclusies van een gezamenlijk rapport van het Centraal Planbureau en ROA (Cörvers et al. 2011) waren positiever over de rol van flexibele contracten als opstapje naar een vaste baan vooral voor hoogopgeleiden. Uit analyses op Europese data (LFS) blijkt dat in de zuidelijke EU-lidstaten zowel laag als hoog opgeleide jongeren een geringe kans hebben om door te stromen terwijl dat in de continentale en noordelijke landen met name de lager opgeleide jongeren zijn. Voor laagopgeleiden geldt daarom veel minder dat flexibele arbeid een opstapje is naar een baan met meer zekerheid (Muffels en Dekker 2012; Muffels 2012).

In Nederland is de doorstroom vanuit tijdelijk werk in de afgelopen 10 tot 15 jaar sterk afgenomen. Op basis van gegevens van het Europese huishoudpanel (ECHP, 1998-1999) en haar opvolger, de *EU Statistics on Income and Living Conditions* (SILC) constateren we een daling van de gemiddelde jaarlijkse doorstroom in Nederland van ruim 43 procent einde jaren negentig (1998-1999) tot

28 procent in de periode 2008-2011. Deze 28 procent komt min of meer overeen met de doorstroom die het CBS tussen 2009 en 2010 berekende van ongeveer 30 procent. In andere landen is de doorstroom eveneens gedaald zoals in Duitsland, Frankrijk, Italië, Spanje, Griekenland en Portugal terwijl in sommige landen deze juist is gestegen, zoals in Denemarken, Ierland en vooral Oostenrijk.

Figuur 5 Doorstroom van tijdelijk naar vast contract in 2008-2009 en verandering ten opzichte van 1998-1999



Noot: In SILC ontbreken gegevens voor Denemarken en Groot-Brittannië. Deze zijn respectievelijk ontleend aan Berglund e.a. (2009) en berekend op basis van de BHPS, 2007-2008.
Bron: ECHP 1994-2001 en SILC 2006-2009, eigen bewerkingen.

Voor Nederland hebben Dekker et al. (2012) de doorstroom tussen 2001 en 2010 vergeleken voor verschillende typen van flexibele banen. Ook zij constateren een daling in de jaarlijkse doorstroom van flexibele banen (tijdelijke banen plus uitzend- en oproepbanen exclusief uitzicht op vast) naar vaste banen van 32 procent naar 23 procent tussen 2001 en 2009.² De doorstroom cijfers voor de andere typen banen zijn lager, maar vertonen eveneens een dalende tendens. Dat de daling zich vooral voordoet bij de overgang van tijdelijke banen naar vast, maar minder bij uitzendwerk en oproepwerk, bevestigt dat vooral de tijdelijke banen met uitzicht op vast in veel mindere mate worden omgezet in vaste banen.³ De verklaring voor deze daling is wellicht te vinden in een betrekkelijk soepele wetgeving ten aanzien van flexwerk die het ontstaan van nieuwe vormen van flexwerk mogelijk maakt. Deze nieuwe vormen kenmerken zich door een hoge

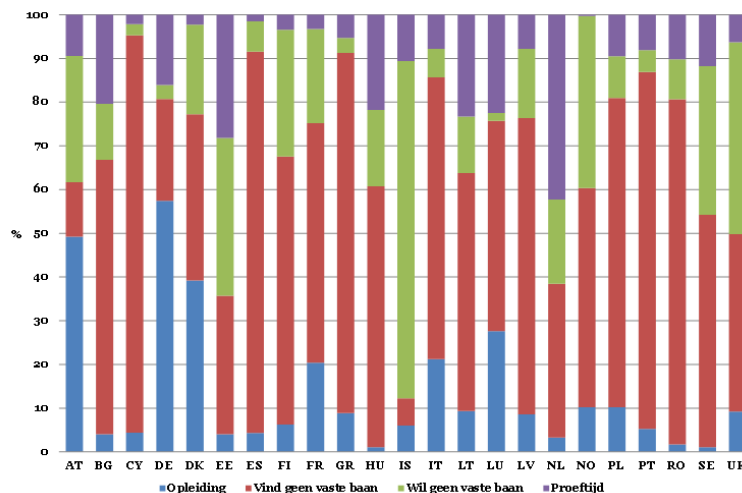
² Het cijfer van 23 procent is lager dan de door ons berekende 28 procent, omdat de tijdelijke banen met uitzicht op vast langer dan een jaar waarvoor de doorstroming naar verwachting hoger is, niet zijn meegenomen.

³ De doorstroom in de oproep/invul banen en de uitzendbanen veranderde veel minder en bedroeg in 1998-1999 20 procent en 27 procent respectievelijk tegenover 17 procent en 23 procent in 2008-2009.

mate van flexibiliteit, zowel wat betreft de aard van de aanstelling, de duur van het contract als het aantal contractuele uren.

Onvrijwillig in een tijdelijke baan. Het is in verband met de doorstroom van belang of de keuze voor een tijdelijke baan een vrije of een gedwongen keuze is. Als een vaste baan niet beschikbaar is en tijdelijk werk onvrijwillig is de doorstroom van meer belang dan wanneer de tijdelijke baan een bewuste keuze is bijvoorbeeld om privé en werk beter te kunnen combineren. In Nederland werkt een op de drie flexwerkers in een tijdelijke baan omdat er geen vast werk voorhanden is en een op de twee à drie flexwerkers vanwege een proeftijd (40 procent). Dat laatste is ook het geval voor jongeren tot 25 jaar. Nederland is wat dat betreft een buitenbeentje in Europa aangezien daar slechts een op de tien flexwerkers in een flexibele baan werkt vanwege een (verlengde) proeftijd. Drie van de vier flexwerkers werkt in Nederland dus onvrijwillig in een flexibele baan.

Figuur 6 Redenen om een tijdelijke baan te nemen (2008)



Bron: Eurostat, EU-Labour Force Survey 2008, eigen bewerkingen.

Doordat de werkgever in Nederland steeds meer kiest voor een nieuwe flexwerker (draaideurconstructie) in plaats van omzetting naar een vaste baan (zie Dekker et al. 2012), neemt de doorstroom naar vaste banen af en daarmee de werkzekerheid van flexwerkers. Opvallend is verder nog dat relatief weinig werknemers in Nederland in een tijdelijke baan werken vanwege een opleiding, stage of training (3 procent). In Duitsland geldt dat voor bijna de helft van de flexwerkers vaak in de vorm van *apprenticeships*, die de overgang tussen school en werk vergemakkelijken.

Economische voordelen van flexibele arbeid. Overigens zijn er niet alleen economische nadelen maar ook voordelen van flexibele arbeid. Die zijn er zowel

voor de werkgever als voor de werknemer. Flexwerk kan de werking van de arbeidsmarkt verbeteren wanneer de tijdelijke werknemer anders werkloos zou zijn geweest door een gebrek aan beschikbare vaste banen en wanneer de kans om door te stromen naar een baan met meer zekerheid groter is dan vanuit werkloosheid. De toegang tot de arbeidsmarkt is in dat geval groter en de (langdurige) werkloosheid lager. Flexwerk biedt ook meer flexibiliteit voor de werknemer in verband met werktijden en aantal werkuren om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. De flexwerkers nemen de nadelen voor lief aangezien het voordeel van flexibele werktijden en uren daarvoor voldoende compensatie biedt. Dat verklaart ook dat een betrekkelijk groot percentage van de flexwerkers met een uitzend- of afroepcontract best tevreden is over het loon terwijl dat objectief gezien fors lager is dan van een werknemer in vaste loondienst (Muffels en Wiltthagen 2011a). De koppeling tussen de werknemer en de baan is daardoor beter in een tijdelijke baan waarvoor men vrijwillig kiest.

Een grote flexibele schil bestaat bij de gratie van ontslagbescherming in een gesegmenteerde arbeidsmarkt. Volgens de *insider-outsider* theorie (Lindbeck en Snower 1986) zijn de loonkosten voor de *insiders* hoger dan in een liberale arbeidsmarkt waar meer concurrentie op lonen bestaat. De segmentatie van de arbeidsmarkt leidt vanwege de lagere mobiliteit in de vaste banen ook tot minder productiviteitsverlies en lagere transactiekosten. Volgens de theorie van efficiëntielonen is er een ander voordeel dat inhoudt dat niet-marktconforme hogere beloningen tot gevolg hebben dat de loyaliteit en binding van de werknemers aan het bedrijf groter is, waardoor zij zich meer inspannen en hun productiviteit hoger is. In een gereguleerde arbeidsmarkt zijn investeringen in bedrijfsspecifieke scholing bovendien rendabeler vanwege de langere duur van dienstverbanden. Deze investeringen hebben vervolgens een positieve invloed op de productiviteit en de innovatie (zie o.a. Dekker en Kleinknecht 2008). In een andere studie vonden Kleinknecht et al. (2006) dat de arbeidsproductiviteit in bedrijven met een groter aandeel van flexwerkers lager was. En in een studie van Dekker et al. (2010) werd tevens vastgesteld dat bedrijven met een groter aandeel flexwerkers in mindere mate innovatieve producten maakten. De productiviteitswinsten in gereguleerde arbeidsmarkten moeten weggestreept worden tegen de productiviteitsverliezen die ontstaan als gevolg van een slechtere aansluiting tussen werknemer en baan en als gevolg van economische slijtage van menselijk kapitaal, zeker wanneer weinig geïnvesteerd wordt in scholing. Dergelijke verliezen zijn niet beperkt tot het flexibele segment, maar treden ook op in het gereguleerde segment. In het gereguleerde deel van de arbeidsmarkt is bovendien rekening te houden met geringere motivatie van lang zittende werknemers.

Afruil tussen externe en interne mobiliteit. Een laatste aspect is de relatie tussen externe en interne flexibiliteit. Er lijkt een zekere afruil te bestaan tussen externe en interne, en tussen numerieke en functionele flexibiliteit. In gereguleerde arbeidsmarkten is de externe baanmobiliteit (de overgang naar een andere

werkgever) laag, maar de interne functionele mobiliteit (verandering van functie of beroep bij dezelfde werkgever) relatief hoog. In ongereguleerde arbeidsmarkten is de baanmobiliteit hoog, maar de interne functionele flexibiliteit gering. Verandering van functie betekent veelal ook verandering van werkgever. Dat betekent ook dat de aanpassing aan economische schokken verloopt via een toename van de werkloosheid en een neerwaartse aanpassing van de lonen.

Groot-Brittannië heeft zich aan de vraagterugval tijdens de recente crisis aangepast door middel van loonflexibiliteit en door een toename van de werkloosheid. Duitsland heeft zich als een sterk gereguleerde arbeidsmarkt door de crisis gelooft met behulp van een grote mate van interne flexibiliteit, onder meer door het bestaan van werktijdreductie regelingen. In de eveneens gereguleerde arbeidsmarkt van Nederland is deze aanpassing vooral geschied door veranderingen in de omvang van flexwerk en inschakeling van zzp'ers (externe flexibiliteit) en in mindere mate ook door werktijdreductie (interne flexibiliteit).

Voor het functioneren van de arbeidsmarkt vervult de interne mobiliteit deels dezelfde functie als de externe mobiliteit. Het verbetert de arbeidsallocatie en houdt werknemers 'duurzaam inzetbaar' (Dekker 2011). Als zodanig kan het een substituuat zijn voor externe mobiliteit. Dat geldt wellicht vooral voor oudere werknemers waarvoor externe mobiliteit een risicovolle optie is. Zij hebben op de arbeidsmarkt te maken met een afname van de werkzekerheid en een onzeker loonperspectief.

Resumerend zijn er economische voor- en nadelen aan een strikte regulering van de arbeidsmarktrelatie, waarbij veelal de nadelen groter worden ingeschat dan de voordelen, met name vanuit het oogpunt van het gebrek aan mobiliteit en de gevolgen daarvan voor productiviteit en innovatie. Een te ver doorgeschoten regulering van de vaste arbeidsrelatie leidt tot flexibilisering van de niet-standaard arbeidsrelatie en het ontstaan van een divers palet van tijdelijke contracten met weinig baanzekerheid (waaronder payrolling en schijnzelfstandigheid). Er dreigt een soort vicieuze cirkel, waarbij geringe investeringen in training en scholing van de flexwerker de productiviteit verminderen en waarbij de toch al stokkende doorstroom naar vast werk verder belemmerd wordt. Dit remt vervolgens weer de investeringen in menselijk kapitaal.

3 Sociale gevolgen van flexibilisering

De flexibilisering van de arbeidsrelatie kan niet los gezien worden van de economische crisis en de sociale gevolgen daarvan. De negatieve gevolgen van de krediet- en eurocrisis voor de inkomens- en werkzekerheid zullen ook in de komende jaren nog volop merkbaar zijn.

Toenemende ongelijkheid en afbrokkeling van instituties. Verwacht mag worden dat Nederland de komende jaren een zeer matige economische groei en een stijgende werkloosheid zal kennen, aangezien de effecten van

overheidsbezuinigingen nog goeddeels hun beslag moeten krijgen. De werkloosheid is in de afgelopen periode gestaag opgelopen van 3,5 procent in 2008 naar momenteel meer dan het dubbele. De werkgelegenheidsgroei die er hier en daar nog is, komt volledig voor rekening van deeltijd- en flexibele banen. Het aandeel van flexibele banen neemt daardoor niet af in de huidige economische crisis. Dat is nogal ongebruikelijk. De ‘goede oude tijd’ van een vaste baan voor het leven ofwel ‘*life time employment*’, welke karakteristiek was voor de arbeidsrelaties tot aan de 21ste eeuw, lijkt voorgoed voorbij.

De arbeidsmarkt groeit toe naar een situatie van veel lossere arbeidsrelaties (de grenzeloze carrière; zie Arthur en Rousseau 1996; Stone 2005), waarin mensen meer van functie en baan wisselen gedurende de carrière, arbeidsrelaties minder monogaam zijn en mede gezien de opkomst van het zzp-schap ook meer het karakter krijgen van een prestatiecontract (Schmid 2011). De Nederlandse arbeidsmarkt vertoont met haar grote aandeel van tijdelijke niet-reguliere arbeidscontracten steeds meer gelijkenis met de duale arbeidsmarkten van zuidelijke EU-lidstaten met een hoge mate van werkzekerheid voor de zittende werknemers, de *insiders*, en geringe kansen op een baan met zekerheid voor degenen die de arbeidsmarkt betreden of nog weinig ervaring hebben, de *outsiders* (zie ook IMF 2010).

Het dualisme op de arbeidsmarkt leidt tot ongelijke kansen op inkomens- en werkzekerheid voor vaste werknemers en flexwerkers inclusief de zzp'ers. Daarnaast is de kwaliteit van de tijdelijke baan gemiddeld genomen minder dan die van vaste banen. Naast de mindere baan zekerheid is ook het loon beduidend lager (zie Muffels en Wilthagen 2011a; Cörvers, Euwals en De Grip 2011; CBS 2010), is de autonomie geringer en zijn de gevraagde kennis en vaardigheden beneden het niveau van wat de werkende naar eigen zeggen te bieden heeft. In eerdere publicaties is hierover uitvoerig gerapporteerd (zie Muffels en Wilthagen 2011a). Het dualisme op de arbeidsmarkt draagt daardoor bij aan een toenemende inkomensongelijkheid.

Ook in Nederland is de inkomensongelijkheid tijdens de crisis toegenomen (OESO 2011). Deze toenemende ongelijkheid lijkt zich vooral te voltrekken aan de boven- en onderkant van het loonspectrum en niet zozeer in het midden. Het loon van flexwerkers ligt gemiddeld 35 procent lager dan van vaste werknemers (Muffels en Wilthagen 2011a), zelfs na correctie voor beroep, sector, geslacht en baanduur (zie ook IMF 2010). Het CBS berekende ongecorrigeerd voor deze kenmerken een verschil van 50 procent (CBS 2011). Volgens de theorie van de ‘compenserende loonverschillen’ zou in een perfect werkende arbeidsmarkt het loon van flexwerkers in gelijkwaardige functies juist hoger moeten zijn dan van vaste werknemers ter compensatie van de geringere baan zekerheid. Maar de arbeidsmarkt werkt kennelijk niet perfect (zie Graaf-Zijl 2009). Vanwege de toenemende ongelijkheid brak Nobelprijswinnaar Joseph Stiglitz op de jaarvergadering van het IMF medio 2011 een lans voor wat hij het scenario van ‘inclusieve groei’ noemt.

De situatie voor jongeren. In de huidige crisis is de competitie tussen jongeren om toegang te krijgen tot het schaarse aanbod van aantrekkelijke banen groter geworden waardoor de kansen om zo'n 'goede' baan te bemachtigen klein zijn. Marsden (2010) spreekt zelfs van verheugde en verlengde 'toegangstoernooien' die volgens hem niet alleen de jongeren raken wanneer ze zich voor het eerst op de arbeidsmarkt begeven, maar zich uitstrekken over een steeds langere periode van de carrière. De reden is dat de inclusieve instituties, die de toegang tot de arbeidsmarkt reguleerden, langzamerhand verdwijnen hetgeen leidt tot grotere competitie en daarmee grotere loonongelijkheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt en zelfs tot armoede (Salverda en Mayhew 2009). Een van de instituties die verdwijnen is de interne arbeidsmarkt, wat Osterman (1996) verleidde tot het spreken over 'gebroken ladders'. Voorheen kreeg men toegang tot de onderste trede(n) op de bedrijfsladder en middels training en promotie klom men op in het bedrijf en maakte men carrière. In veel beroepen, zoals in de dienstverlening, de creatieve industrie, het onderwijs en de wetenschap waarin relatief veel flexibele arbeid voorkomt, bestaan deze carrièreeladders niet meer. Sommigen spreken daarom over een toenemende polarisatie tussen het segment van 'toernooibanen' op de ongestructureerde arbeidsmarkt en het segment van gereguleerde arbeidsmarkt waar het beroep (bijvoorbeeld specialist, notaris, advocaat) het carrièrepad bepaalt (Goos en Manning 2007).

Voor de situatie van jongeren baart zorgen aangezien zij in toenemende mate zijn aangewezen op de schaarse 'toernooibanen'. Bovendien geldt dat naarmate de crisis langer duurt het percentage jongeren dat werkloos blijft of tussen de ene tijdelijke baan en de andere pendelt en daarbij onder zijn of haar niveau werkt, toeneemt met alle gevolgen van dien voor de latere carrière. Vooral laaggeschoolde jongeren zijn kwetsbaar maar ook jongeren met een relatief hoge opleiding vinden moeilijker een baan op hun niveau. In Nederland is een op vijf tot zes jongeren met een lage opleiding thans werkloos. Tijdens de crisis is de langdurige werkloosheid (langer dan 1 jaar werkloos) toegenomen weliswaar vooral onder de oudere werklozen (55 plus) maar ook onder werklozen tussen 25 en 45 jaar (van 20 procent naar 35 procent) (zie Cörvers 2012).

Gevolgen voor de levensloop en het beroep op uitkeringen. Werken in een flexibele baan heeft gevolgen voor de levensloop. We maakten al gewag van de mogelijke lange-termijn-littekeneffecten op werkzekerheid en inkomen. Daarnaast is uit de literatuur bekend dat economische onzekerheid, veroorzaakt door werkloosheid of het werken in een onzekere flexibele baan, averechtse gevolgen heeft voor de vruchtbaarheid doordat jonge vrouwen het krijgen van kinderen uitstellen, waardoor ook de relatievorming wordt beïnvloed (Blossfeld et al. 2005). Dit effect treedt vooral op bij lager opgeleiden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het effect lijkt af te hangen van de mate waarin vrouwen institutioneel worden ondersteund in de vorm van inkomen en hulp bij het vinden en behoud van werk. In dat verband speelt ook de situatie op de huizenmarkt een rol. In de zuidelijke EU-lidstaten is de vruchtbaarheid laag en mede gedaald door

de economische onzekerheid waarin jongeren verkeren op de arbeidsmarkt in combinatie met lage lonen en hoge huren. Jongeren blijven tot na hun dertigste jaar thuis wonen en stellen het krijgen van kinderen uit. Met flexwerk is het ook in Nederland moeilijker om te huren of een hypotheeklening te verkrijgen.

Opvallend is verder dat de kans op instroom in de ziektewet en arbeidsongeschiktheid regelingen waaronder die voor jongeren (Wajong) betrekkelijk groot is voor tijdelijke werknemers en licht toeneemt in de loop der jaren (zie UWV Kennisverslag 2011 en Kennisagenda Ministerie van SZW 2011). Of dit te maken heeft met moreel risicogedrag aan de kant van de werknemer, doordat men meer en langer dan strikt nodig gebruik maakt van werkloosheid- of arbeidsongeschiktheidsregelingen (zie Gautier en Van der Klaauw 2012), of met de lagere kwaliteit van de flexibele banen is niet bekend. In de arbeidsongeschiktheidsregelingen kent Nederland voor vaste contracten een lange wachtperiode van twee jaar waarin het loon wordt doorbetaald. In andere landen is deze wachtperiode veel lager. In Duitsland is deze wachtperiode bijvoorbeeld zes weken en in Noorwegen zestien dagen. Recent onderzoek heeft aangetoond dat striktere toetsing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in het kader van de poortwachterregeling gunstig uitwerkt op het aantal toekenningen (De Jong et al. 2011). Bij flexwerkers duurt de doorbetalingsverplichting van de werkgever zolang als de arbeidsrelatie bestaat. Een vergrote kans op instroom in de ziektewet en arbeidsongeschiktheidsregelingen van flexwerkers vermindert de kans op terugkeer naar de arbeidsmarkt.

Resumerend zijn de sociale gevolgen van flexibilisering verstrekkend met name vanuit het perspectief van het *'insider-outsider'* vraagstuk en van gelijke kansen op de arbeidsmarkt, maar ook gelet op inkomensongelijkheid en op de benutting van menselijk kapitaal. Er is een toenemende polarisatie op de arbeidsmarkt tussen flexwerk en regulier werk, die vooral de positie van jongeren raakt. Er is reden aan te nemen dat deze polarisatie leidt tot een grotere ongelijkheid op de arbeidsmarkt enerzijds tussen insiders en outsiders en anderzijds tussen outsiders onderling. De risico's van 'littekeneffecten' op de carrière nemen toe wanneer de arbeidsmarkt steeds meer polariseert en het aandeel van onzekere banen toeneemt. De onderbenutting van kwalificaties van flexwerkers in deze banen baart zorgen omdat het carrièreperspectief van vooral jongeren wordt geschaad. Bij wijze van conclusie kan worden vastgesteld dat het ontstaan van een grote diversiteit in contractvormen de snelle transformatie van de arbeidsmarkt en de flexibilisering van de arbeidsrelatie weerspiegelt.

4 Instituten voor werkzekerheid

Het bestaan van één standaardcontract, namelijk het vaste contract, doet geen recht aan de economische realiteit en leidt tot een gespleten arbeidsmarkt. De afkalving van de industrie en de groei van de dienstensector heeft bijgedragen aan de teloorgang van de traditionele instituten, zoals de interne arbeidsmarkt welke

zekerheid verschaffen aan jonge toetreders. De behoefte aan flexibele arbeidsrelaties is daardoor toegenomen. In plaats van één standaardcontract ligt het in die situatie voor de hand om gelet op de diversiteit van de arbeid werknemers en werkgevers keuzemogelijkheden te geven voor een arbeidscontract overigens wel binnen de voorwaarden van wat ‘goed werkgeverschap’ en ‘goed werknemerschap’ veronderstelt. Op cao-niveau is nadere invulling te geven aan wat beide begrippen betekenen voor de arbeidsvoorwaarden van bedrijven en sectoren. Op deze manier kan er een variëteit aan contracten ontstaan waarin de arbeidsvoorwaarden afhangen van de balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Een grotere mate van flexibiliteit zou dan bijvoorbeeld gecompenseerd worden door een hogere beloning. Maatwerk geleverd onder voorwaarden is de remedie tegen het ontstaan van dubieuze contractvormen die de flexibiliteit verhogen maar de inkomen- en werkzekerheid bedreigen.

Een betere balans tussen flexibiliteit en zekerheid komt niet vanzelf tot stand. Doordat werknemers meer baanwisselingen meemaken, nemen ook de risico's op werkloosheid en (tijdelijk) inkomensverlies toe. Dat vraagt om risicomanagement zowel aan de kant van de werkgever, de werknemer als de overheid (zie Schmid 2011). Schmid spreekt in dit verband van risicodeling en risicospreiding. Werktijdverkorting ziet hij als een voorbeeld van risicodeling tussen werkgevers, werknemers en overheid. Een ander voorbeeld betreft arbeidspools, waarin de risico's van werkloosheid worden gespreid tussen werkgevers en transitiefondsen die bijvoorbeeld op regionaal niveau fungeren en waarin werkgevers en werknemers het risico delen. De voorstellen om de ontslagprocedures te vereenvoudigen en de werkgever mede verantwoordelijk te maken voor de transitie naar werk kunnen in dit verband ook gezien worden als deling van het werkloosheidsrisico. Het vereist wel een fundamenteel andere insteek van beleid waarbij het faciliteren van transities centraal staat. Daarbij is ‘duurzame inzetbaarheid’ een van de elementen om de kansen op de arbeidsmarkt op peil te houden en uitval en risico's op (langdurige) werkloosheid te voorkomen. Het is onderdeel van een veel breder palet aan maatregelen waarin ook de bestaande instituties onder de loep moeten worden genomen.

Bij een flexibele en inclusieve arbeidsmarkt horen flexibele en inclusieve instituties. De zekerheid die de interne arbeidsmarkt bood als een van de instituties waardoor jonge mensen een succesvolle carrière konden opbouwen is geleidelijk aan geërodeerd en zal moeten worden overgenomen door nieuwe instituties op de arbeidsmarkt. De zekerheid die mensen ontleen aan het zijn van werknemer neemt steeds meer af en dient op een andere manier te worden ingevuld. Het zzp-schap biedt onvoldoende (sociale) zekerheid. Systemen van risicodeling en pooling kunnen het gewenste soelaas bieden. Schmid spreekt in dit verband over een verschuiving van werknemerschap naar ‘arbeidsmarktburgerschap’ waarin zekerheid op een andere manier moet worden georganiseerd (Schmid 2011) Dat vraagt om een fundamentele hervorming van de instituties in zowel de publieke als

de beroepsgebonden sfeer met betrekking tot pensioen, scholing en sociale zekerheid. Dat is de echte uitdaging waarvoor het kabinet zal staan.⁴

Auteur

Ruud Muffels is hoogleraar arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg en verbonden aan ReflecT.

⁴ Daarbij gaat het onder andere om het scheppen van ‘bridges to employment’, bruggen tussen inactiviteit en arbeidsmarkt, zoals bedrijvenarbeidspools, bedrijfsverzamelcentra, werktijdverkorting, deeltijdpensionering alsook werk-naar-werk en duale leer-werktrajecten (zie o.a. Borghouts 2012) maar ook fiscale maatregelen om bijvoorbeeld de inzetbaarheid te bevorderen.

Literatuur

- Arthur, M.B. en D.M. Rousseau, 1996, *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*,. Oxford University Press.
- Arulampalam, W. en A. Booth, 1998, *Training and labour market flexibility: Is there a trade-off?*, British Journal of Industrial Relations, vol. 36(4): 521-36.
- Bentolila, S., P. Cahuc, J.J. Dolado en T. Le Barbanchon, 2010, Two-Tier Labor Markets in the Great Recession: France vs. Spain, IZA, DP 5340, pp. 1-51.
- Blossfeld, H.-P., E. Klijzing, M. Mills en K. Kurz (eds.), 2005, *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Oxford: Routledge.
- Booth, A.L., M. Francesconi, J. Frank, 2002, Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?, *Economic Journal*, vol. 112(480): F189-F213.
- Borghouts-Van de Pas, I.W.C.M., 2012, Securing job-to-job transitions in the labour market. A comparative study of employment security systems in European countries. Nijmegen: Wolf Legal Publishers, p. 372.
- Cörvers, F., R. Euwals, A. de Grip, 2011, *Labour Market Flexibility in the Netherlands*, Den Haag: CPB.
- Dekker, R., H. Houwing en L. Kösters, 2012 Doorstroom van flexwerkers, *Economische Statistische Berichten*, vol. 97(4628): 70-73.
- Dekker, R., 2011, De Flexbalans, in: P. de Beer (red.): *Flexibilisering. De balans opge-maakt*, Amsterdam: De Burcht: 57-83
- Dekker, R. en A. Kleinknecht, 2008, *Flexibel werk schaadt groei arbeidsproductiviteit*, *Economische Statistische Berichten*, vol. 93(4533S): 56-60.
- Euwals, R., 2011, Zonder flexibele krachten meer werkloosheid, *Me Judice*, economen in debat, artikel 564, <https://www.mejudice.nl/>.
- Fouarge, D., A. de Grip, W. Smits en R. de Vries, 2012, Flexible contracts and human capital investments, *De Economist*, vol. 160(2): 177-195.
- Gautier, P. en B. van der Klaauw, 2012, *Labor Market Policy and Participation over the Life Cycle*, Netspar panel papers 26, Tilburg: Tilburg University, p. 71.
- Goos, M., en A. Manning, 2007, Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain., *Review of Economics and Statistics*, vol. 89(1): 118-33.
- Graaf-Zijl, M. de, G. van den Berg en A. Heyma, 2011, Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work, *Journal of Population Economics*, vol. 24(1): 108-37.
- Hemerijck, A., 2012, *Changing Welfare State*, Oxford: Oxford University Press, p. 480.
- Heyma, A., J.P. Hop, T. Smid, 2010, Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Aantal werknemers en hun kenmerken, SEO-rapport, 2010(43).
- Marsden, D., 2010, The growth of extended 'entry tournaments' and the decline of institutionalised occupational labour markets in Britain, CEP Discussion Paper 989, London: LSE-Centre for Economic Performance.
- IMF, 2010, World Economic Outlook 2010, Recovery, risk and rebalancing, Washington DC: Internationaal Monetair Fonds.
- Jong, de Ph., M. Lindeboom en B. van der Klaauw, 2011, Screening disability insurance applications, *Journal of the European Economic Association*, vol. 9(1): 106-29.
- Kleinknecht, A., R.M. Oostendorp, M.P. Pradhan en C.W.M. Naastepad, 2006, Flexible Labour, Firm Performance and the Dutch Job Creation Miracle, *International Review of Applied Economics*, vol. 20(2): 171-87.
- Lindbeck, A. en D.J. Snower, 1986, Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations, *The American Economic Review*, vol. 76(2): 235-39.

- Muffels, R. en R. Dekker, 2012, Flexibilisering en regulering van werkzekerheid, *Economisch Statistische Berichten*, vol. 97(4647S): 18-23.
- Muffels, R. en T. Wilthagen, 2011a, Flexwerk en werkzekerheid in tijden van crisis, *Economisch Statistische Berichten*, vol. 96(4602): 54-57.
- Muffels, R. en T. Wilthagen, 2011b, Defining flexicurity indicators for the public sector in Europe, Reflect Research Paper 11/007, Tilburg: Tilburg University.
- Muffels, R., 2012, Governance of Sustainable Security: The impact of institutions and values on labour market transitions using ESS and EU-SILC Data, GUSTO Working Papers, Tilburg: Tilburg University, p. 38.
- Muffels, R.J.A., 2008, Flexibility and employment security in Europe: Labour markets in transition, Cheltenham: Edward Elgar, p. 407.
- OESO, 2010, Moving beyond the job crisis, *Economic Outlook 2010*, Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.
- Olsthoorn, M., 2012, Flexibele werknemers, in: P. de Beer (red.): *Flexibilisering. De balans opgemaakt*, Amsterdam: De Burcht: 11-57.
- Osterman, P., 1996, *Broken ladders: Managerial Careers in the New Economy*, New York: Oxford University Press.
- Salverda, W., 2009, Capitalist Economies and Wage Inequality, *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 25(1): 126-54.
- Schmid, G., 2011, The Future of Employment Relations: Goodbye 'Flexicurity' – Welcome Back Transitional Labour Markets?, Amsterdam-AIAS: 1-35.
- Stone, K.V.W., 2005, Thinking and Doing - the regulation of workers' human capital in the United States, *Socio-Economic Review*, 26(4): 121-138.
- UWV, 2010, Kennismemo 10 02, Groei van de flexibele arbeid en de gevolgen voor het beroep op WW, Amsterdam: Kenniscentrum UWV, p. 372.
- UWV, 2011, *Kennisverslag 2012-I*, Kenniscentrum UWV, p. 50.
- Wilthagen, T. en R. Muffels, 2011, *Toenemende flexibiliteit in Nederland*, TVA, vol. 27(3): 368-73.
- Zee, F. van der, W. Manshanden, F. Bekkers en T. van der Horst, 2012, De staat van Nederland, Innovatieland 2012, HCSS/TNO rapport, Amsterdam: Amsterdam University Press, p. 247.